

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun dalam suatu organisasi, disamping faktor lain modal. Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam melibatkan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

Peranan yang semakin penting ini disebabkan antara lain karena perubahan pandangan terhadap karyawan, kalau dulu hanya dianggap sebagai karyawan yang cenderung sering ditekan untuk mendorong efisiensi, tetapi pandangan yang lebih terkenal saat ini menganggap karyawan sebagai salah satu partner untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat dikatakan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sukses ataupun tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung dari sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Salah satu cara yaitu dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban

perusahaan dalam memberikan imbalan finansial (seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dll) dan imbalan non finansial (seperti promosi dan penghargaan) terhadap karyawan atas pekerjaannya.

Program kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena untuk mempertahankan sumber daya manusia dan sebagai sumber kelangsungan hidup karyawan agar mempunyai kinerja yang tinggi pada perusahaan. Kompensasi harus diberikan secara tepat, karena jika tidak disalurkan secara tepat maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan para karyawan juga akan tidak puas terhadap perusahaan.

Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan maka dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu diperlukan suatu pemberian kompensasi yang sesuai. Ukuran sesuai yang dimaksud adalah kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan, dan mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan (Damayanti, 2013).

Selain faktor pemberian kompensasi diatas, guna meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya dorongan berupa motivasi

kepada karyawan maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kurangnya motivasi kerja dari sesama karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif.

Selain faktor kompensasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Ketiga faktor diatas berperan sangat penting bagi tercapainya tujuan dalam organisasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan akan bersemangat, mempunyai kemauan, dan ketelitian. Sehingga pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta lingkungan kerja yang baik juga akan mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian Ragil Permansari (2013) dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Ragil Permansari dengan menambahkan satu variabel baru yaitu kompensasi. Hasil penelitian Kusuma Adi (2012) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik .untuk mengkaji masalah dan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo)”**.

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor PD. BPR Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor PD. Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo.

2. Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor PD. Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PD. Bank Pasar Kabupaten Sukoharjo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Semoga penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan dan selanjutnya meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan, referensi, menambah wawasan dan pengetahuan tentang pemberian kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagi suatu perusahaan.

3. Bagi akademis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi, literature dan menambah pengetahuan tentang pemberian kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi perpustakaan

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan pustaka di perpustakaan.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk mempermudah gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, peneliti membagi menjadi lima bab.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka membahas landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian terdiri atas jenis penelitian, populasi sampel dan metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab pembahasan membahas gambaran umum, hasil pelaksanaan penelitian, deskripsi data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasannya.

### **BAB V PENUTUP**

Bab penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.